



# Journal of Community Service

Volume 5, Issue 1, June 2023

P-ISSN 2715-2901

E-ISSN 2715-291X

Open Access at : <https://idm.or.id/JCS/index.php/JCS>

**FUNGSI PENGAWASAN DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PPHI) NOMOR: 168/PDT./SUS.PHI/2015/PN.BDG PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

***SUPERVISORY FUNCTIONS IN THE IMPLEMENTATION OF CERTAIN TIME EMPLOYMENT AGREEMENTS BASED ON THE DECISION OF THE INDUSTRIAL RELATIONS COURT (PPHI) NUMBER: 168/PDT./SUS.PHI/2015/PN.BDG PERSPECTIVE LAW NUMBER.13 OF 2003 CONCERNING LABOR***

**Moh. Fadholi**

*Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Dharma Andigha*

*Email: [mohfadholi.980@gmail.com](mailto:mohfadholi.980@gmail.com)*

## INFO ARTIKEL

### **Kata kunci**

Pengawasan,  
Perjanjian Kerja  
Waktu Tetap,  
Hubungan  
Industrial.

## ABSTRAK

Pengawasan ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dan memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pihak. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum dan mengkaji norma-norma sosial yang berlaku. Pendekatan yuridis didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku pada masalah yang diteliti. Yang dimaksud dengan pendekatan empiris adalah penelitian yang bertujuan untuk memperjelas fakta pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu terhadap permasalahan yang diteliti. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, hasil penelitian yang relevan dengan topik penelitian yang penulis lakukan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker No. 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Putusan Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial No: 168/Pdt./Sus.PHI/2015/PN. Penulis menganalisis dari data yang diperoleh untuk menyusun laporan penelitian. Dari data tersebut dilakukan analisis hukum terhadap permasalahan yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat menjawab permasalahan tersebut dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

*Copyright © 2023 UJCS. All rights reserved.*

---

**ARTICLE INFO**

**Keywords:** *Supervision, Fixed Time Work Agreement, Industrial Relations.*

**ABSTRACT**

*This supervision aims to protect the workforce and ensure that the implementation of laws and regulations can be obeyed and carried out by all parties. The research approach used in this study is sociological juridical, namely research that emphasizes the science of law and examines the prevailing social norms. The juridical approach is based on the laws and regulations that apply to the problem under study. What is meant by the empirical approach is research that aims to clarify the facts of the implementation of work agreements for a certain time on the problems studied. The data used is Primary data is data obtained from interviews, while secondary data is data obtained from laws and regulations, research results that are relevant to the research topic that the author is conducting, namely Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Permenaker No.100 of 2004 concerning Work agreement for a certain time and Decision of the Industrial Relations Settlement Court no: 168 / Pdt./Sus.PHI/2015/PN. The authors analyzed from the data obtained to prepare a research report. From the data, a legal analysis is carried out on the problems studied to produce conclusions that can answer these problems and be accounted for scientifically.*

*Copyright © 2023 UJCS. All rights reserved.*

---

**PENDAHULUAN**

Hukum bukanlah semata-mata sekedar sebagai pedoman untuk dibaca, dilihat atau diketahui saja, melainkan hukum dilaksanakan atau ditaati, demi terpenuhinya keseimbangan hak dan kewajiban masyarakat serta terciptanya ketertiban dalam kehidupan sehari-hari didalam masyarakat (Hidayati et al., 2022; Sagala et al., 2021).

Hukum harus dilaksanakan oleh segenap komponen dalam suatu negara hukum. Hukum positif dibangun di atas keadilan, kebermanfaatan dan kepastian guna menciptakan disiplin masyarakat yang taat pada aturan. Melalui kesepakatan dan kesepahaman bersama mengenai penetapan sistem pemerintahan Indonesia yang mendasarkan pada hukum bukan pada kekuasaan (Nuriya et al., 2020; Aflah et al., 2021). Konsensus ini telah ditetapkan dalam sumber hukum tertinggi di Indonesia, yakni Pancasila. sistem ideal yang terbangun dari hal itu yakni tentang sistem *Negara Indonesia adalah Negara hukum*, demikianlah amanat yang diberikan oleh konstitusi Negara Indonesia yaitu UUD Tahun 1945 dalam Pasal 1 ayat 3 (tiga), hal ini menandakan segala sesuatu yang dilakukan oleh pemerintah maupun masyarakat harus berdasarkan hukum, dan bila dalam melaksanakan atau menjalankan aktifitasnya tersebut terjadi adanya perbuatan yang melanggar hukum tentu konsekuensinya ada adanya sanksi yang harus diterima oleh sipelaku tersebut (Putra et al., 2020; Fadhillah, 2020).

Banyaknya produk hukum yang dibuat oleh Lembaga yang berwenang yaitu Lembaga legislative, terkadang dalam sosialisasi dan implementasi peraturan perundang-undangan belum bisa berjalan maksimal yang sesuai yang diharapkan, hal tersebut tentunya disebabkan oleh banyaknya faktor penyebabnya salah satunya adalah

adanya kepentingan dari pihak tertentu yang memanfaatkan kondisi tersebut, seperti adanya kesepakatan di antara pihak yang satu dengan pihak lain (kesepakatan) hal ini yang mengakibatkan hukum tidak dapat berjalan secara normative (Tarumingkeng et al., 2022; Simatupang et al., 2019). Menurut Moh. Kusnardi, SH., & Prof. Dr. Bintan R. Saragih, MA. dilihat dari isinya hukum di Indonesia secara umum dibedakan menjadi dua yaitu hukum *private* ataupun yang sering kita sebut sebagai hukum disebut sebagai hukum Pidana Perdata, kedua adalah hukum Publik yaitu hukum yang sering kita sebut sebagai hukum Pidana.

Hukum ketengakerjaan adalah termasuk dalam hukum Private atau hukum perdata, karena mengatur hubungan-hubungan antar orang dengan menitik beratkan kepada kepentingan perseorangan atau pekerja dengan pemberi kerja, Hukum private juga disebut hukum sipil atau perdata (Suyandi & Wijayanti, 2020; Anas, 2020).

Dalam lingkup hukum perdata, dikenal ada dua hukum yang menjadi ruang lingkup hukum perdata yaitu hukum materiil dan hukum formil. Hukum materiil adalah hukum yang mengatur tentang isi undang-undang dan sanksi hukumnya. Hukum formal adalah hukum yang mengatur tata cara mempertahankan dan melaksanakan hukum material biasa disebut Hukum Acara (Arisandi, 2021; Nursalim & Suryono, 2020). Untuk melaksanakan hukum materiil perdata terutama dalam hal ada pelanggaran atau untuk mempertahankan berlangsungnya hukum materiil perdata dalam hal ada tuntutan hak diperlukan rangkaian peraturan-peraturan hukum lain di samping hukum materiil perdata itu sendiri, peraturan hukum inilah yang disebut hukum formil atau hukum acara perdata (Peter & Rahayu, 2020; Fauzi, 2021).

Dalam prakteknya pelaksanaan hukum perdata dalam Ketenagakerjaan masih banyak pelaksanaan yang belum maksimal atau belum sesuai dengan hal yang diamanatkan Undang-Undang no.13 tahun 2003 itu sendiri. Hal ini disebabkan karena tidak dipahaminya aturan-aturan pendukung lainnya seperti keppres No.100 tahun 2004 tentang tata cara pelaksanaan perjanjian kontrak pekerja waktu tertentu atau yang disebut PKWT, serta tidak dipahaminya tentang makna perjanjian itu sendiri. Dalam substansi kontrak sendiri hal yang tidak kalah penting adalah tentang jenis dan sifat pekerjaan itu sendiri yang sering banyak menjadi perdebatan para pihak dalam membuat perjanjian kontrak kerja. Hal lain yang harus diketahui tentang kontrak yang merupakan hukum perikatan juga bersumber dari KUHP perdata.

Berdasarkan hal tersebut maka di perlukan kontrol dari pekerja itu sendiri atau melalui serikat pekerja tingkat perusahaan dan atau pihak pemerintah melalui pengawasan dengan dilaporkannya jumlah pekerja di perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja.

Untuk membuktikan baik dan benarnya perjanjian serta mengetahui sah atau tidaknya perjanjian kiranya kita harus benar memahami tentang perjanjian, baik secara undang-undang ataupun kaidah serta norma hukum perjanjian. Terkait itu semua harus bisa juga kita membuktikan secara otentik ataupun memperlihatkan surat perjanjian yang sudah disepakati, apakah sudah mencukupi syarat yang sudah ditetapkan Undang-Undang atau sudah sesuaikah dengan KUH Perdata pasal 1320, sehingga kita bisa membuat kontrol dan menjadikan kontrol itu sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan pemberi kerja dalam hubungan industrial.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan dalam implementasi peraturan perundangan-undangan , yaitu tidak berjalannya fungsi pengawasan yang di lakukan oleh pemerintah terhadap implemntasi peraturan perundangan-undangan, terutama terkait dengan pengawasan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu ataudikenal dengan istilah pekerja yang berstatus kontrak, Berdasarkan Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PPHI) Nomor : 168/Pdt/.Sus.PHI/2015/PN.Bdg perspektif Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

## **METODE**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis yaitu suatu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum dan juga menelaah kaidah-kaidah sosial yang berlaku. Pendekatan yuridis maksudnya pendekatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan masalah yang diteliti. Sedangkan yang dimaksud pendekatan empiris adalah penelitian yang bertujuan untuk memperjelas fakta-fakta pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap masalah yang diteliti.

Dengan menggunakan data primer yaitu data yang di peroleh dari hasil wawancara, sedangkan data skunder data yang diperoleh dari peraturan perundangan, hasil penelitian yang relevan dengan topik penelitian yang penulis lakukan, yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Permenaker No.100 Tahun 2004 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu dan Putusan Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial No: 168/Pdt/.Sus.PHI/2015/PN.Bdg. dari data yang di peroleh tersebut penulis melakukan Analisa guna penyusunan laporan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hukum perburuhan yang memiliki unsur publik yang menonjol akan menyebabkan dalam hukum perburuhan memuat ketentuanketentuan yang bersifat memaksa. Oleh karena sifatnya yang memaksa tersebut maka hukum ketenagakerjaan harus diawasi dan ditegakkan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja/buruh maupun pengusaha dan masyarakat (Putra & Waidi, 2022; Pandia et al., 2019). Dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan maka diperlukan Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dan menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dapat di taati dan di jalankan oleh semua pihak.

Selain itu pengawasan memiliki maksud dan tujuan, sebagaimana yang di sampaikan oleh (Hari Supriyanto, 2004) antara lain: 1) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya; 2) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soalsoal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang peraturan-peraturan perburuhan; dan 3) Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturanperaturan lainnya.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan tidak hanya dijalankan sepenuhnya oleh pemerintah pusat namun sebagian urusan pemerintahan diberikan kepada pemerintahan daerah sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Adapun urusan Pemerintahan yang dibagi bersama antar tingkatan dan/atau susunan Pemerintahan salah satunya di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Pembagian urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian masing-masing diatur tersendiri. Pelaksanaan Pengawasan tenaga kerja dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di Pemerintah. Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Unit kerja yang melakukan pengawasan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota wajib melaporkan mengenai pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja (Pandia et al., 2019; Permana & Sutrisno, 2022). Adapun tugas Dinas Tenaga Kerja bidang pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis dibidang pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Salah satu pilar penting dalam hubungan industrial, maka keberadaan Perjanjian Kerja Bersama sangat penting bagi para pelaku proses produksi barang dan jasa guna mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Menurut pendapat Verawati Br Sitompul, Hukum Perikatan adalah Suatu hubungan hukum dengan harta kekayaan antara dua orang atau lebih dimana pihak yang satu berhak atas sesuatu dan pihak lain berkewajiban atas sesuatu. Sementara itu menurut pendapat Subekti, Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa tersebut timbullah hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan, sehingga dalam bentuk konkritnya perjanjian itu merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Meneurut ketentuan Pasal 1233 KUHPerdota bahwa perikatan lahir karena persetujuan atau karena Undang-undang. Kemudian pada pasal 1313 KUHPerdota menyebutkan bahwa Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat di simpulkan bahwa perjanjian adalah adanya suatu peristiwa pengikatan dari para pihak yaitu dua orang atau lebih untuk saling mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian atas dasar kesepakatan dan dilaksanakanya kesepakatan itu oleh kedua belah pihak serta melahirkan beban dan tanggung jawab bagi yang terlibat dan juga mempunyai akibat hukum yang telah disepakati bersama serta merupakan hukum bagi yang membuatnya.

Pasal 330 KUHPerdota mengisyaratkan buah ketentuan bahwa mereka yang belum dewasa dan tidak berada dibawah kekuasaan orang tua, berada dibawah perwalian. hal ini menyimpulkan apabila perikatan dan persetujuan itu ada namun tidak memenuhi ketentuan tersebut maka perjanjian tersebut tidak dinyatakan sah. Dalam membuat perikatan dalam sebuah perjanjian atas dasar kesepakatan adalah menjadi hukum para pembuatnya, Namun Undang undang juga mengatur tentang batasan perjanjian dalam hal tertentu.

Sedangkan perikatan yang lahir dari Undang-Undang atau diadakan oleh Undang-Undang semua pihak harus membatasi keinginannya dengan tetap mengikuti ketentuan yang sudah diatur oleh Undang undang itu sendiri, pengaturan terkait syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam ketentuan Pasal 1320, yang antara lain: a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; b) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; c) Mengenai suatu pokok persoalan tertentu; dan d) uatu sebab yang tidak terlarang.

Dalam membuat suatu perjanjian factor yang paling penting sah tidaknya perjanjian adalah adanya ketentuan yang menyebutkan bahwa “sebab yang halal” merupakan factor terpenting dalam perumusan isi perjanjian tersebut. Secara umum perjanjian memuat asas kebebasan berkontrak namun melalui syarat sahnya suatu perjanjian kita tidak bisa dengan bebas membuat perjanjian tanpa dasar atau mengabaikan hal hal yang diatur oleh undang undang. Kemudian, Pasal 1339 KUHPerdata juga mengatur Persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang.

Perjanjian (*overeenkomst*), harus didasari itikad atau niat baik sehingga timbul suatu kepercayaan satu sama lain, inilah yang dimaksud dengan azas kepercayaan, dimana setiap orang yang berjanji pasti akan memenuhi setiap pretasi sebagaimana diperjanjikan. pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan bahwa sesuatu perbuatan dimana seseorang atau beberapa orang mengikat dirinya kepada seorang atau beberapa orang lain. Perjanjian menurut *Communis Opinio Doctorum* (pendapat para ahli) adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum, Menurut Prof. Subekti, suatu perjanjian adalah suatu peristiwa ketika seseorang berjanji kepada orang lain atau antara dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu sesuatu hal.

Perjanjian kerja adalah beberapa orang yang mengikatkan diri ke dalam suatu perjanjian yang mana hak dan kewajiban masing-masing pihak telah disepakati bersama didalam klausul perjanjian dan timbullah pihak yang menjadi pekerja dan pemberi kerja. Setiap perjanjian tentunya sudah ada diawali dengan kesepakatan antara pihak yang bersangkutan.

Berikut adalah beberapa pengertian menurut peraturan perundang-undangan, antara lain:

### **1. Perjanjian Kerja Menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003 dan keputusan Menteri Nomor 100 tahun 2004**

#### **a. Menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan**

Dalam Perundang undangan Ketenagakerjaan secara umum status pekerja dikenal 2 (dua) macam stautus yaitu Pekerja yaitu Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja Tetap atau sering disebut dalam istilah adalah PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, di mana batas masa kerjanya berakhir sesuai dengan

kesepakatan yang sudah ditanda tangani oleh kedua pihak yaitu antara pihak pekerja atau penerima kerja dan pemberi kerja atau pemberi kerja yang biasanya diwakili oleh Manager perusahaan bagian personalia.

Salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh Pekerja Kontrak adalah Pekerja Kontrak harus memiliki atau mendapatkan Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Pengusaha dan Pekerja yang bersangkutan dengan dibubuhi materai serta dibuat minimal rangkap 2 (dua).

b. Menurut Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap Pengusaha adalah : 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasar UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 yang menyatakan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
- (2) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dengan adanya Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan: "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun".

Dan Pasal 59 ayat (6) yang menyatakan: "Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun."

Jadi, Pekerja Kontrak dapat dikontrak maksimal selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk selama maksimal 1 (satu) tahun.

Berakhirnya hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU ketenagakerjaan

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya

hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan (UUK) no.13 tahun 2003 dalam pasal 1 poin 14 menjelaskan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hal ini menjelaskan secara umum tentang sebuah hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan Pengusaha sebagai Pemberi kerja. Berdasarkan hal tersebut maka suatu perjanjian dapat dikatakan perjanjian hubungan kerja harus memuat 3 unsur, yaitu: Ada orang diperintah orang lain, Penunaian kerja, dan Adanya upah.

Hukum perjanjian merupakan salah satu bahagian dari lapangan Hukum Perdata sebagaimana tertera dalam Buku Ke III KUH Perdata Pasal 1313 sampai Pasal 1319, yang mengatur tentang Perikatan. Hukum perjanjian besar sekali manfaatnya bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Perjanjian ini muncul karena manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya tidak bisa sendiri, ia harus berhubungan dengan manusia lain. Secara yuridis pengertian perjanjian dapat terlihat dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi: “Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”

Dalam membuat dan melaksanakan perjanjian ada 3 azas yang sangat penting, yaitu :

- a) Azas konsensualisme atau kesepakatan (Pasal 1320 jo Pasal 1328 KUH Perdata.); dan
- b) Azas kekuatan mengikat (Pasal 1338 KUH Perdata ayat (1))

Suatu perjanjian kerja tentu saja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan, sepanjang pekerjaan tersebut memang diperlukan oleh pemberi kerja. Sedangkan ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja, pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk suatu jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Namun demikian, dalam rangka memberi kepastian hukum kepada pekerja dan pemberi kerja, perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 jenis perjanjian kerja. Kedua jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan oleh Undang-undang tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

## 2. Kasus Posisi

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka dalam konteks penelitian terkait fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dalam kaitannya dengan Perjanjian Kerja Waktu tertentu yang Diberlakukan di Perusahaan Yang Mengakibatkan Adanya perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja dan pihak perusahaan.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat ( PT. Katolec Indonesia) terhadap Para Tergugat dan Para Turut Tergugat I, yang didalam pokok perkara menyebutkan bahwa objek yang menjadi sengketa adalah tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Bahwa Para Turut Tergugat I dalam gugatan a quo berjumlah 65 (enam puluh lima) orang adalah sebelumnya karyawan Penggugat yang sekarang ini sudah tidak aktif bekerja pada perusahaan, Adapun alasan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut anatara lain : a) Masa Kontrak Kerja Telah

Berakhir; dan b) Mengundurkan Diri Atas Kehendak Sendiri;

Dan mengenai hak karyawan kontrak/PKWT yang dipercepat kontraknya (hal ini dilakukan Penggugat mengingat beratnya beban keuangan perusahaan Penggugat dan melambatnya perekonomian nasional dan dunia yang telah berdampak pada perusahaan Penggugat). Khusus terhadap Karyawan Kontrak/PKWT yang dipercepat kontraknya, telah disampaikan oleh Management perusahaan Penggugat bahwa terhadap sisa gaji bulanannya akan tetap dibayar/dilunasi perusahaan Penggugat sampai masa tanggal kontrak berakhir sebagaimana PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Oleh karena itu, menurut Penggugat sudah tidak ada lagi permasalahan hukum antara Penggugat dengan Para Turut Tergugat I. Dan apa yang disampaikan oleh Penggugat merujuk dan memenuhi ketentuan Pasal 3 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jo. Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun bunyi Pasal 3 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: "Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan."

Sementara itu bunyi Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja."

Namun hal tersebut tidak dapat terlaksana karenan adanya tuntutan dari tergugat II agar Perusahaan melakukan pengangkatan terhadap 98 orang PKWT (Para Tergugat dan Para Turut Tergugat I) menjadi PKWTT, hal tersebut sulit untuk dlakukan Penggugat karena selain objek pekerjaan yang bersifat Musiman atau untuk memenuhi target pesanan (vide Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), permintaan Turut Tergugat II untuk mengangkat Para Tergugat dan Para Turut Tergugat I dari PKWT/Karyawan Kontrak menjadi PKWTT/Karyawan Tetap justru akan sangat membebani keuangan perusahaan Penggugat sehingga terhadap Para Turut Tergugat I dalam gugatan a quo yang berjumlah 65 (enam puluh lima) orang sekarang ini sudah tidak aktif bekerja pada Perusahaan Penggugat dengan alasan Masa Kontrak Kerja telah berakhir dan ada yang telah mengundurkan diri atas kehendak sendiri.

Berdasarkan hal itu Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), permintaan Turut Tergugat II untuk mengangkat Para Tergugat dan Para Turut Tergugat I dari PKWT/Karyawan Kontrak menjadi PKWTT/Karyawan Tetap justru akan sangat membebani keuangan perusahaan Penggugat sehingga terhadap Para Turut Tergugat I dalam gugatan a quo yang berjumlah 65 (enam puluh lima) orang sekarang ini sudah tidak aktif bekerja pada Perusahaan Penggugat dengan alasan Masa Kontrak Kerja telah berakhir dan ada yang telah mengundurkan diri atas kehendak sendiri dan hal tersebut telah dijawab oleh pihak pengugat melalui perundingan Bipartit, dimana dalam perundingan tersebut hanya membahas tentang BPJS dan Kontrak kerja yang di percepat.

Selanjutnya tergugat II mengajukan surat permohonan mediasi Nomor 064/PUK/SEE-FSPMI/KAI/XII/2014 kepada Turut Tergugat III yang pada intinya mengenai perselisihan yang terjadi di perusahaan Penggugat tentang (i) Perjanjian Kerja dan (ii) PKWT yang dipekerjakan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan oleh Turut Tergugat

III disarankan untuk melakukan Bipartit, dan telah dilakukan Bipartit antara Penggugat dengan Turut Tergugat II, namun hal tersebut tidak hasil kesepakatan yang di capai.

Lebih lanjut pengugat melakukan upaya hukum dengan mengajukan gugatan sebagaimana ketentuan Pasal 14 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:

Pasal 14 UU Nomor 2 Tahun 2004

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat."

Menurut Penggugat, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang dibuat antara Penggugat dengan Para Tergugat dan Para Turut Tergugat I adalah SAH menurut hukum (vide Pasal 1320 KUH Perdata jo. Pasal 52 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) Pasal 1320 KUHPerdata Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat: 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3) Suatu hal tertentu; dan 4) Suatu sebab yang halal

Penggugat menolak dengan tegas Pendapat dan Pertimbangan Mediator tersebut diatas, karena:

PKWT yang ditandatangani antara Penggugat dengan Para Tergugat dan Para Turut Tergugat I pada bagian akhir PKWT telah tertulis dan disepakati, bahwa: "Apabila dikemudian hari isi perjanjian ini tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pihak pertama dan pihak kedua sepakat untuk melaksanakannya sesuai dengan aturan perundang-undanganyang berlaku tanpa adanya tuntutan apapun". Sebagaimana hal tersebut sejalan dengan ketentuan Pasal 1321 KUHPerdata yang berbunyi "Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan."

PKWT yang ditandatangani antara Penggugat dengan Para Tergugat dan Para Turut Tergugat I pada bagian akhir PKWT telah tertulis dan disepakati, bahwa: "Pihak Pertama dan Pihak Kedua menyatakan telah paham mengetahui, sanggup dan tunduk pada seluruh isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) ini sebagaimana tertuang dalam pasal-pasal tersebut diatas, dengan menandatangani Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (kontrak) ini, dengan sadar dan tanpa adanya unsur paksaan dari pihak manapun."

Hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik." Yurisprudensi Mahkamah Agung RI : Nomor 791 K/Sip/1972; tanggal : 23 Februari 1973 : "Pasal 1338 BW masih tetap berlaku dalam hukum perjanjian, oleh sebab itu sesuai dengan pertimbangan Pengadilan Tinggi, para pihak harus menaati apa yang telah mereka setujui. Berdasarkan hal tersebut pengugat menolak dengan tegas Pendapat dan Pertimbangan Mediator (Turut Tergugat III)

### **3. Eksepsi para Tergugat, turut tergugat I dan Turut Tergugat II**

Berdasarkan keterangan dari pengugat, maka para tergugat Para Turut Tergugat I, dan Para Turut Tergugat II melakukan eksepsi melalui kuasa hukum H. Abdul Rahman, S.H., dan kawan-kawan, Pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC SPEE FSPMI) Kabupaten/Kota Bekasi. Adapun eksepsi tersebut antara lain:

- a. Gugatan penggugat tidak jelas/kabur (Obscuur libel) karena objek sengketa tidak jelas, bertentangan dengan hukum acara peradilan hubungan industrial.
  - 1) Gugatan penggugat tidak jelas tentang perselisihan yang disengketakan
  - 2) Gugatan penggugat tidak mencantumkan nama Direksi yang mewakili perusahaan (persona standi in iudicio)
  - 3) Gugatan penggugat tidak mencantumkan nama organisasi serikat pekerja perusahaan/para pihak tidak jelas
- b. Gugatan penggugat salah pihak (error in persona)
  - 1) Bahwa gugatan Penggugat salah pihak (error in persona), karena gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formal gugatan, dimana dalam Gugatan Penggugat menarik Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Katolec Indonesia sebagai Turut Tergugat II tidak menyebutkan identitas siapa orang/pekerja di PUK SPEE FSPMI PT.Katolec Indonesia, apat di artikan Penggugat dalam gugatannya menarik organisasi serikat pekerja bukan orang per orang,
  - 2) Bahwa gugatan Penggugat Error in Persona, karena gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formal gugatan, dimana dalam Gugatan Penggugat, Penggugat menarik Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi sebagai Turut Tergugat III.

- 3) Bahwa, terhadap gugatan dari Penggugat, Para Tergugat dan Para Turut Tergugat mengajukan Rekonvensi kepada Majelis Hakim pada pokoknya sebagai berikut:
  - 1) Bahwa Para Tergugat, Para Turut Tergugat I dan Para Turut Tergugat II dalam Konvensi mohon disebut sebagai Para Penggugat dalam Rekonvensi untuk keadilan dalam perkara ini;
  - 2) Bahwa segala dalil-dalil yang telah dipergunakan dalam Konvensi diatas, mohon dianggap dan dipergunakan Kembali untuk alasan Gugatan dalam Rekonvensi;
  - 3) Bahwa benar nama-nama Tergugat adalah Anggota dari Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Katolec Indonesia (tercantum dalam Gugatan Rekonvensi List nama-nama Tergugat)
  - 4) Bahwa Tergugat dalam Rekonvensi adalah Perusahaan PT. Katolec Indonesia yang telah beroperasi di Indonesia lebih dari ± 22 (Dua puluh) tahun.
  - 5) Bahwa Tergugat dalam Rekonvensi beroperasi sejak tahun 1993 yang produksinya PCB printer, pembuatan Printer dan barang jadi Tape Recorder Pioneer (barang jadi).
  - 6) Bahwa Tergugat dalam Rekonvensi telah memperkerjakan Pekerja PKWT sebanyak ± 587 (lima ratus delapan puluh tujuh) orang.
  - 7) Bahwa Semenjak ± 11 (sebelas) tahun berjalan Tergugat dalam Rekonvensi tidak pernah ada melakukan pengangkatan status Pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/khususnya tingkat Operator Produksi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
  - 8) Bahwa Perselisihan Hak antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi bermula dari Perjanjian Kerja yang ditandatangani kedua belah pihak melanggar Peraturan Perundang-undangan dimana dalam perjanjian kerja tersebut mempunyai clausa pasal yang bertentangan vide: Perjanjian Kerja
  - 9) Bahwa kesalahan Tergugat Rekonvensi dalam mensyaratkan Perjanjian Kerja (PKWT) dan pelaksanaannya bertentangan dengan undang-undang Pasal 168 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 52 ayat (1) huruf c dan huruf d, ayat (3) Undang Undang 13 Tahun 2003, Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 Tahun 2004

#### **4. Pertimbangan hakim dalam perkara No. 168/Pdt.SusPHI/2015/PN.Bdg**

Setelah Majelis Hakim mempelajari Gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa Objek sengketa gugatan penggugat sudah jelas yaitu tentang perselisihan PKWT antara Para Tergugat dan Para Turut Tergugat I dengan Penggugat, dan nama Direksi perusahaan (Penggugat) tidak menjadi syarat yang wajib dicantumkan dalam surat gugatan karena nama Direksi yang berwenang mewakili perusahaan (penggugat) sudah dicantumkan dalam surat Kuasa dan akta pendirian perusahaan berikut perubahan-perubahannya, oleh karena itu gugatan penggugat sudah jelas dan tidak mengandung kabur (*obscuur libel*), karenanya eksepsi para Tergugat dan Para

Tergugat I yang mendalilkan gugatan penggugat tidak jelas/kabur (*obscur libel*) tidaklah beralasan dan haruslah ditolak.

## 5. Analisa Hukum

### a. Berdasarkan hal tersebut dan mengacu pada Pertimbangan hakim dalam perkara No. 168/Pdt.SusPHI/2015/PN.Bdg, dapat dianalisa dari aspek hukum adalah:

Pengusaha menyampaikan bahwa didalam perusahaan yang dijalankanya ada 2(dua) status pekerja, yaitu status pekerja kontrak atau Pekerja dengan Perjanjian kerja waktu tertentu dan status Tetap atau status pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Tentang aturan main status pekerja adalah sudah diatur melalu perjanjian kerja bersama yang dibuat antara pihak pengusah dan pihak serikat pekerja sebagai perwakilan para pekerja. Di dalam perjanjian kerja bersama yang mengatur tentang perjanjian kontrak kerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu yang termaktubkan adalah : *“Apabila dikemudian hari isi perjanjian ini tidak sesuai atau bertentangan dengan perundang undangan yang berlaku,,pihak pertama dan pihak kedua sepakat untuk melaksanakanya dengan aturan perundang undangan yang berlaku tanpa adanya tuntutan apapun.”* kalimat diatas diartikan lain oleh kedua belah pihak, hal inilah yang menjadikan pihak dari serikat pekerja memperkarakan dengan mengangkat objek dari pada anggotanya yang mempunyai status perjanjian kerja waktu tertentu.

### b. Berdasarkan Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 59:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- 4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) ahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1(satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

- c. Berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Mahkamah Agung RI Nomor: 1149/K/Sip/1975 tanggal 17 April 1975 Juncto Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 565/K/Sip/1973 tanggal 21 Agustus 1973, Juncto Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1149/K/Sip/1979 tanggal 7 April 1979 K/Sip/1972; Tanggal 23 Februari 1973.

Bahwa gugatan Penggugat *Error in Persona*, karena gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formal gugatan, dimana dalam Gugatan Penggugat, Penggugat menarik Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi sebagai Turut Tergugat III, Bahwa oleh karena gugatan penggugat terbukti cacat folmil karenanya tidak memenuhi azas jelas dan Tegas (*een duidelijke en bepaalde conclusie*) sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Rv, maka demi hukum gugatan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*); Bahwa sudah sangat wajar Majelis Hakim memutus gugatan penggugat tidak dapat diterima sebagaimana Dasar pemberian putusan NO (tidak dapat diterima).

Berdasarkan hasil analisa hukum maka UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah terhadap jalannya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dilakukan secara preventive dan represif : a) Mencegah terjadinya tindakan yang menyimpang dari dasar yang telah ditentukan; b) Memberi pedoman bagi terlaksananya pelaksanaan kegiatan secara efisien dan efektif; c) Menentukan saran dan tujuan yang akan dicapai; dan e) Menentukan kewenangan dan tanggung jawab sebagai instansi sehubungan dengan tugas yang harus dilaksanakan.

Pengawasan Preventif yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan, dengan tujuan untuk mencegah adanya kesalahan/kekeliruan dalam pelaksanaan kerja/perundang-undangan. Dalam hal pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan secara preventif terdapat dalam pasal 173 UU no. 13 tahun 2003 yaitu:

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi

## KESIMPULAN

Pelaksanaan pengawasan yang di lakukan oleh pemerintah terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, belum berjalan secara optimal hal tersebut dapat terlihat dari adanya permasalahan yang terjadi antara PT. KATOLEC dengan Para pekerja, dimana hal tersebut dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan dengan cara melakukan PHK sebelum habis masa kontrak, dengan alasan bahwa beratnya beban keuangan perusahaan dan melambatnya perekonomian nasional dan dunia yang telah berdampak pada perusahaan, jika fungsi pengawasan dari pemerintah dapat dijalankan secara optimal tentu hal ini tidak akan terjadi, walaupun terjadi tentu dapat diantisipasi sehingga tidak berlanjut kemeja persidangan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aflah, M. N., Junaidi, M., Arifin, Z., & Sukarna, K. (2021). Kedudukan Hukum Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah dalam Pengawasan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. *Jurnal USM Law Review, 4(2)*, 631-650.
- Anas, A. S. W. A. R. (2020). Analisis Pengawasan Ombudsman dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Kalimantan Timur. *Ejournal Ilmu Pemerintahan, 8(3)*, 847-860.
- Arisandi, M. Z. (2021). Mekanisme Pengawasan terhadap Peserta BPJS Ditinjau dari Perspektif Hukum Administrasi Negara. *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum), 7(1)*, 127-139.
- Dewi, G. A. I. A., & Mudana, I. N. (2017). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terkait Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar. *Jurnal Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*.
- Fadillah, S. (2020). Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Memberikan Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja bagi Pekerja Outsourcing. *Citra Justicia: Majalah Hukum dan Dinamika Masyarakat, 21(2)*, 16-24.
- Fauzi, A. (2021). Pengawasan Praktek Monopoli sebagai Bentuk Persaingan Usaha Tidak Sehat. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum, 6(2)*, 396-405.
- Hidayati, T., Faqurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022). Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi, 10(2)*, 132-156.
- Nuriya, E., Ispriyarso, B., & Cahyaningtyas, I. (2020). Optimalisasi Pengawasan Sistem Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Notarius, 13(1)*, 298-311.
- Nursalim, C. R. P., & Suryono, L. J. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *Media of Law and Sharia, 2(1)*, 46-62.
- Pandia, I. S. A., Putra, M. F. M., & Suryandono, W. (2019). Tanggung Jawab Notaris terhadap Pelanggaran Jabatan Terkait Kelalaian Notaris dalam Memenuhi Perjanjian yang Mengikat Notaris (Studi Kasus: Putusan Majelis Pengawas Pusat Notaris Nomor: 09/B/MPPN/XI/2018). *Indonesian Notary, 1(003)*.
- Permana, D. Y., & Sutrisno, E. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Hukum Responsif, 13(2)*, 81-94.
- Peter, T. T. M., & Rahayu, D. (2020). Akibat Hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Tidak Dicatatkan oleh PT. X Surabaya. *Inicio Legis, 1(1)*.
- Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum, 1(2)*, 12-17.
- Putra, Z., & Wajdi, F. (2022). Problematika Hukum Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Pekerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 7(2)*, 405-412.

- Sagala, D. K. H. M., Kurniawan, R. D., & Devi, S. (2021). Optimalisasi Pengawasan dan Penegakan Hukum Keimigrasian terhadap Orang Asing. *Civitas Academica: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 98-106.
- Sengkey, G. S. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 9(6).
- Simatupang, F. A., Bachtiar, M., & Dasrol, D. (2019). Pelaksanaan Perjanjian Paket Pekerjaan Konsultansi antara Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Perencanaan dan Pengawasan Jalan Nasionalprovinsi Jambi dengan PT. Arteri Cipta Rencana Jo PT. Raissa Gemilang. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Hukum*, 6(2), 1-15.
- Suyandi, S. A., & Wijayanti, A. (2020). Penegakan Pidana Ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review*, 2(01).
- Tarumingkeng, F., Rompas, W., & Ruru, J. (2022). Pengawasan Pemerintah dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(114).
- Utami, W. (2020). Hukum Sebagai Agen Pengendali Sosial dalam Masyarakat Ditinjau dari Segi Sosiologi Hukum. *Jurnal Maksiaagama*, 12(2).